

LE BÂTISSEUR

Décembre 2011

BULLETIN PUBLIÉ PAR LA CSN-CONSTRUCTION DEPUIS 1966



Une industrie misogynne?

DOSSIER À LIRE EN PAGE 4

Le projet de loi 33 abolissant le placement syndical
Une étape vers une véritable liberté syndicale

DOSSIER À LIRE EN PAGE 9





Un brave parmi nous

La CSN–Construction est fière de compter dans ses rangs un camarade qui s'est distingué en intervenant pour sauver la vie d'une jeune femme. Le 26 mai 2009, Alexandre Phaneuf, conseiller syndical à Montréal, a plongé dans les eaux glaciales de la rivière des Prairies, à Laval, pour rescaper une jeune femme suicidaire. En roulant sur le pont, il a remarqué que de nombreux passants étaient penchés au-dessus du garde-corps. Ces derniers lui ont expliqué qu'une femme s'était jetée en bas du pont. Alexandre, un maître-nageur expérimenté, s'est alors dirigé à toute vitesse au bord de l'eau où il a vu la victime qui flottait au large. Il a nagé en direction de la victime qui s'éloignait de plus en plus. Luttant contre de forts courants, il a réussi à atteindre la jeune femme. Il lui a parlé calmement et l'a ramenée sur le rivage. Récemment, il recevait des mains du Gouverneur général la médaille de bravoure. *Bravo Alex!* ■

DÉCÈS DE GEORGES BERGER, ARPENTEUR

Une autre mort de trop

Le 2 septembre 2011, Georges Berger, un ouvrier de la construction membre de la CSN–Construction, est décédé à la suite d'une manœuvre de recul effectuée par un camion dans des conditions non sécuritaires, sur le chantier de l'autoroute 30. Une autre tragédie de trop! La CSN et la CSN–Construction ont offert leurs plus sincères condoléances à la famille et aux proches de ce travailleur victime d'un accident qui, comme tant d'autres, aurait pu être évité.

En effet, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a pu constater de nombreux manquements aux règles de sécurité sur ce chantier, avant l'accident... et après. Or malgré cet accident déplorable, malgré les nombreuses interventions de la CSST, malgré les représentations de la CSN–Construction et des autres organisations syndicales auprès de l'entreprise, tant sur la place publique que sur le chantier, le plus important du secteur de génie civil et voirie au Québec, il y a toujours des manquements. Le consortium NA–30 a apporté quelques changements, mais il y a encore beaucoup trop de problèmes pour que les syndicats jugent la situation acceptable. Il faut noter en outre que le changement le plus énergique amené par l'entreprise jusqu'à maintenant aura été de congédier deux de ses six agents en santé et en sécurité ainsi qu'un des quatre agents syndicaux en prévention, soit celui



de la CSN–Construction! Au moment d'aller sous presse, les cinq organisations syndicales de la construction faisaient front commun pour sa réintégration.

La CSN–Construction continuera de faire pression sur l'entreprise et d'intervenir à tous les plans afin que les changements nécessaires soient mis en œuvre dans le but de prévenir tout autre tragédie de ce genre. À cet égard, notre vigilance se doit d'être constante. L'industrie de la construction est la plus meurtrière au Québec et celle où l'on retrouve le plus de victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle. ■



Un appui à Occupons Montréal

Le mouvement des indigné-es s'est étendu à la planète pour dénoncer la nocivité du capitalisme. À Montréal, des indignés avaient pris possession du square Victoria dans le quartier des affaires durant plusieurs semaines, pointant du doigt le cœur du système capitaliste, géniteur d'injustice, d'exploitation et d'exclusion. La CSN–Construction a appuyé cette action et demandé au maire Tremblay de ne pas intervenir. ■



Le mot du président

Aldo Miguel PAOLINELLI
PRÉSIDENT DE LA CSN-CONSTRUCTION

Une année bien chargée arrive à sa fin

Pour les travailleurs et les travailleuses de la construction, l'année a été très chargée puisque, encore une fois, le nombre des heures travaillées et comptabilisées par la CCQ pour les premiers neuf mois dépasse de 8,3 millions les prévisions. Autrement dit, en septembre 2011, le total atteignait 156 millions d'heures. La construction continue de se démarquer comme le secteur d'activité le plus dynamique au Québec.

Mais l'année n'aura pas été seulement chargée au plan économique. Sur le front politique et syndical, ça a brassé aussi, comme on dit.

Le gouvernement du Québec, acculé au pied du mur par la pression des Québécoises et des Québécois, qui exigeaient la tenue d'une commission d'enquête publique sur la corruption et la collusion dans l'industrie de la construction, avait cru trouver la formule magique pour abaisser cette pression devenu insupportable. Il conviait toutes les associations gravitant autour de l'industrie de la construction à se faire entendre par un groupe de travail formé de six personnes. Le but : les consulter en vue de procéder à certains changements dans la loi des relations de travail de notre industrie (R-20).

À ce moment, nous avons déclaré que le gouvernement procédait à l'envers. Il aurait dû d'abord instituer une commission d'enquête publique. Cependant, il nous importait aussi de participer à cette consultation, car si la loi devait être changée, il était de notre responsabilité de faire nos représentations. Une telle occasion ne se présente pas souvent et plusieurs aspects de la loi R-20 méritent certainement d'être modifiés.

Les détails de celles-ci vous ont été communiqués dans notre dernière édition du *Bâtisseur*, en juillet dernier.

La suite est connue. Le groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction a remis ses recommandations à la ministre du Travail, qui a ensuite déposé le projet de loi 33. Ce dernier va cependant beaucoup plus loin que les recommandations du comité, notamment en éliminant le placement syndical et en transférant les fonds de formation sous la responsabilité de la CCQ, deux points majeurs revendiqués par la CSN-Construction.

Le projet de loi 33 reprend d'ailleurs d'autres demandes de la CSN et de la CSN-Construction. Vous trouverez ces détails dans la présente édition du *Bâtisseur*.

Plusieurs choses ont été dites et écrites depuis le dépôt du projet de loi. Certaines déclarations ont d'ailleurs été excessives. En ce qui nous concerne, et nous tenons à vous rassurer à ce sujet, les démarches et les représentations que nous avons entreprises s'inscrivent en droite ligne avec les positions défendues depuis plus de 40 ans. Elles sont aussi en harmonie avec des décisions adoptées dans les instances de la CSN-Construction, dont le congrès de 2003.

Nous le répétons encore une fois : l'élimination du placement syndical est un pas majeur pour le respect du droit au travail et pour permettre le libre choix syndical. Le projet de loi 33 réformant la loi R-20 étant maintenant adopté, il s'agit de nous assurer qu'il se traduira concrètement dans la pratique. C'est dans l'intérêt de toutes et de tous.

Les nouvelles dispositions de la loi appellent à la collaboration des différents intervenants, patrons comme syndicats. Par leurs déclara-

tions publiques, nous savons déjà que deux organisations syndicales (FTQ-Construction et Conseil provincial – Inter) refuseront de le faire. Faut-il comprendre qu'elles boycotteront leurs propres membres en ne les référant pas à la CCQ et qu'elles les priveront de travailler sur les chantiers ? Si j'étais membre d'une de ces deux organisations, je me poserais de sérieuses questions sur le type de syndicalisme qu'elles pratiquent !

Un syndicalisme actif pour un travail décent

Quant à nous, à la CSN-Construction, nous nous préparons déjà à travailler différemment pour permettre à nos membres d'avoir accès aux chantiers. Nous modifierons la façon dont la référence de la main-d'œuvre se fera, mais aussi notre façon d'agir pour faire face aux nouveaux défis qu'impose le projet de loi 33.

Nous finissons l'année avec le sentiment d'avoir progressé un peu plus dans la défense des droits des travailleuses et des travailleurs. Toutefois, nous sommes conscients qu'il reste un long chemin à parcourir. Personne ne nous fera de cadeaux : chaque victoire est durement remportée.

L'année touche à sa fin et il est légitime de nous reposer un peu ! Allez, prenez du temps pour vous et revenez-nous en forme pour la prochaine année. À vous et aux membres de votre famille, nous souhaitons une heureuse année 2012 !



**Une industrie
misogyne ?**



Karyne Prigent, charpentière-menuisière, responsable de la condition féminine au Syndicat de la construction de Montréal (CSN)

Les luttes des femmes ont donné de grandes victoires et des améliorations majeures dont profite la société québécoise. Dans ce contexte, et au regard de la très faible présence des femmes dans la construction malgré tous les efforts qui sont faits, cette industrie semble figée dans une autre époque. Dossier sur les femmes dans la construction.

Textes : **Jessica Nadeau**

Photos : **Alain Décarie**

« **B** en oui chérie, j'te rappelle. » Cette phrase-là, Karyne Prigent l'a entendue souvent alors qu'elle tentait de se dénicher un emploi sur un chantier de construction. La charpentière-menuisière de 40 ans en a assez de la discrimination systématique qui sévit sur les chantiers. Et si elle a longtemps eu peur de dénoncer, par crainte de ne plus se trouver d'emploi, elle lève aujourd'hui le voile sur les abus que les femmes vivent sur les chantiers.

« Du stress et des mauvaises journées, il y en a dans tous les métiers, mais nous autres, c'est jour après jour, chantier après chantier, ça n'arrête jamais », dénonce celle qui a pris les rênes de la condition féminine au Syndicat de la construction de Montréal (CSN).

La discrimination débute dès l'embauche, affirme Karyne Prigent, qui estime que les employeurs sont encore trop nombreux à refuser les filles dans la construction.

Au téléphone, elle s'est fait demander si elle postulait pour son mari. À quelques reprises, on a chiffonné son CV sous ses yeux. D'autres l'ont traîné jusqu'au milieu d'un groupe d'hommes pour l'humilier publiquement.



Les travailleuses dans la construction en chiffres

Femmes dans la construction en 2010

Au Québec : **1,2%**
 En Alberta : **5,9%**
 Moyenne canadienne : **3%**

Abandon du métier après 5 ans

Chez les femmes : **59%**
 Chez les hommes : **36%**

Motifs du départ

Raisons personnelles :
 Chez les femmes : **18%**
 Chez les hommes : **8%**

Mauvaises relations avec les collègues, les patrons ou le syndicat :

Chez les femmes : **10%**
 Chez les hommes : **2%**
 Pour discrimination :

Chez les femmes : **52%**
 Chez les hommes : **6%**

Revenu d'un apprenti charpentier-menuisier en troisième année

Chez les femmes : **24 311 \$**
 Chez les hommes : **32 218 \$**

Source : Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

« C'est décevant et très frustrant, tu n'as même pas la chance de démontrer ce que tu vaudrais, dénonce-t-elle. Au début, je me disais que c'était normal parce que je n'avais pas d'expérience. Mais là, je sais ce que je fais et où je m'en vais, il n'y a aucune raison. »

Le premier défi est d'entrer, le deuxième est de s'imposer. « Quelle que soit leur expérience, les filles héritent toujours des *jobs* de débutantes. On me demande encore de mettre de la laine et de passer le balai et ça fait sept ans que je fais ce métier ! »

Elle raconte le cercle vicieux qui la discrimine à l'embauche, ce qui l'empêche de faire ses heures au même rythme qu'un collègue masculin et, donc, d'augmenter ses revenus. « Ça fait longtemps que je devrais être compagnon, mais je n'ai pas eu la chance de toucher à tout ce que je devais apprendre parce qu'on ne me laisse faire que des *jobs* de débutante. J'ai beau étudier la théorie tant que je peux, je manque de pratique... »

Blagues, flirt et harcèlement

En plus des contraintes financières qui les obligent souvent à prendre un deuxième emploi, les femmes doivent affronter au quotidien les commentaires désobligeants de leurs partenaires. Les collègues qui font des farces plates. Ceux qui leur conseillent de retourner à la maison cuisiner pour leur mari. Et bien sûr, les blagues à caractère sexuel.

Karyne raconte comment elle s'est retrouvée prise au piège à la suite des avances de plus en plus pressantes d'un collègue. « J'essayais d'être délicate, mais quand il a compris qu'il n'avait pas de chance, il a commencé à être méchant avec moi. Il n'a pas dit aux autres gars que c'était parce que j'avais refusé ses avances. Mais il a commencé à faire des *jokes* plates et les autres ont suivi. »

Quelques jours plus tard, dans les bécosses du chantier, il y avait un dessin représentant un entrejambe féminin avec son nom dessus. « Tout le monde voit ça, ce sont mes collègues, je travaille avec eux tous les jours ! Pourquoi avaient-ils besoin de me dégrader, de me faire du mal ? J'ai toujours été correcte avec tout le monde. »

Parfois, le harcèlement va beaucoup plus loin. C'est le cas de Mona-Lisa Fortin, qui travaille comme manœuvre sur l'asphalte à



Baie-Comeau. Elle raconte avoir vécu l'enfer pendant trois mois jusqu'à ce qu'elle finisse par porter plainte contre son patron, qui la menaçait de ne pas lui donner ses heures si elle ne cérait pas à ses avances. « Je suis faite forte, mais là, j'étais rendue à terre, confie-t-elle. Je pense que si j'avais dû faire une journée de plus, j'aurais fait une dépression. »

Des histoires comme celles-là, Yvonne Séguin en entend encore trop souvent au Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST). « Les gars disent souvent que ce n'est pas du harcèlement, que c'est du *flirt*. Mais ça prend deux personnes pour *flirter*. Quand la femme se ramasse en congé de maladie à cause de ça, ce n'est plus du *flirt*. »

En 30 ans, les choses n'ont pas changé tant que cela, se désole Yvonne Séguin. « La différence, c'est que dans les années 1980, les femmes venaient chez nous et nous demandaient si c'était du harcèlement. Maintenant, après 30 ans d'éducation, elles arrivent chez nous en nous disant qu'elles sont victimes de harcèlement. Les gens reconnaissent le harcèlement, mais ça n'empêche pas le phénomène. »

Karyne Prégent en a assez. Comme plusieurs de ses collègues féminines, elle veut que la discrimination et le harcèlement cessent. « Je ne veux pas que les gens pensent que je suis une frustrée, que tous les hommes et les employeurs sont des pas bons. C'est juste que c'est trop fréquent et constant, ce n'est pas normal en 2011. » ■

Briser l'isolement

Les femmes sont si peu nombreuses sur les chantiers qu'elles ne se parlent pratiquement jamais. Pour contrer l'isolement et leur permettre de se soutenir mutuellement, de nouveaux outils de réseautage sont mis sur pied.

« Ça fait 18 ans qu'on dit qu'il faut faire de la place aux femmes dans le milieu de la construction, mais ça ne bouge pas, il va falloir une grosse mobilisation », affirme Michèle Dupuis de FRONT (Femmes regroupées en options non traditionnelles), un organisme qui vise à faciliter l'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels.

Le FRONT a réuni les cinq organisations syndicales et fait remplir un sondage à leurs membres. « On aura une vue d'ensemble pour savoir ce qui cloche, se réjouit-elle. C'est ce que ça prend pour faire bouger les choses. On va impliquer les syndicats, leur donner des mesures concrètes et des outils de formation. »

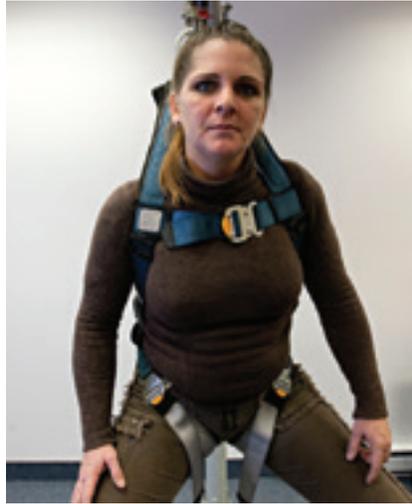
À la CSN, on tente déjà de mieux structurer la condition féminine en se dotant de représentantes dans chaque région. En Estrie, Édith Hamel a convié ses collègues à une réunion. Elles étaient quatre. C'est peu, mais c'est un début, se console-t-elle. « Il faut briser l'isolement. En se réunissant, elles voient qu'elles ne sont pas seules à vivre des situations difficiles dans leur milieu de travail. Elles s'encouragent et se donnent des trucs. »

Confrontées à un horaire chargé dans un milieu où la conciliation famille-travail n'est pas favorisée, les femmes sont trop occupées pour se réunir physiquement, estime pour sa part Karyne Prégent à Montréal. C'est pourquoi elle a eu l'idée d'une page Facebook qui permettra aux internautes d'échanger entre elles, d'aller chercher de l'information et du soutien auprès d'organismes existants, et ce, au moment qui leur convient dans le confort de leur maison. On peut la consulter et, surtout, s'y abonner au <http://www.facebook.com/femmesnontraditionnelles>. ■

Des équipements qui ne conviennent pas

Sur un chantier, la vie ne tient parfois qu'à un fil. Ou à un harnais. Mais selon la représentante de la condition féminine au Syndicat de la construction de Montréal (CSN), Karyne Prigent, les modèles de taille unique que l'on retrouve généralement sur les chantiers de construction ne font pas aux filles de plus petite taille.

« Les trois quarts du temps, le harnais que l'employeur me fournit est trop grand. En cas de chute, je pourrais sortir par les fesses, tête première par les épaules, ou encore la sangle pourrait m'étouffer en me remontant sur la gorge. [...] Lorsque je travaille en hauteur, je sais très bien que mon équipe-



ment de sécurité n'est pas adéquat, c'est pratiquement la même chose que si je n'en avais pas. »

Selon elle, les employeurs rechignent souvent à acheter des équipements plus dispendieux qui pourraient faire à de gabarits plus petits. Pourquoi accepte-t-elle de travailler dans ces conditions?

« Est-ce que j'ai le choix ? Il y a 70 % des employeurs qui ne m'engagent pas, juste parce que je suis une femme. Je ne vais pas commencer à me mettre à dos les 30 % qui restent en commençant à chialer pour un harnais... » ■



Paroles de gars

David Lessard, menuisier

« Une femme est capable de porter un enfant pendant neuf mois et on vient dire qu'elle n'est pas capable de porter un 2X4 !

« Il y aura toujours des commentaires désobligeants sur un chantier. La différence, c'est que lorsqu'un gars répond *sacre-moi patience*, on le laisse tranquille. Mais une femme qui va répondre la même chose, on va lui demander si elle est menstruée. »

Anibal Laner, peintre

« C'est très intéressant de travailler avec des femmes. La majorité d'entre elles sont très minutieuses et performantes. Elles connaissent la matière et travaillent très bien. Elles sont souvent plus productives que les hommes parce qu'elles sont plus concentrées.

« Un jour, j'ai demandé au *foreman* pourquoi une femme de l'équipe ne continuait pas avec nous. Il m'a répondu qu'elle était tombée amoureuse de quelqu'un et que c'était devenu compliqué. Des fois, les employeurs ne veulent pas faire travailler les femmes parce qu'ils disent ne pas vouloir de chicanas... »

Une étape vers une véritable liberté syndicale

Une revendication des membres de la CSN-Construction depuis plus de 40 ans pour en finir avec le syndicalisme d'affaires dans la construction

Le 2 décembre, l'Assemblée nationale a adopté, à l'unanimité, le projet de loi 33 abolissant le placement syndical. Il s'agit d'une étape cruciale pour un véritable droit au travail pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses, et pour le droit d'adhérer au syndicat de son choix. La CSN est intervenue à toutes les étapes législatives pour bonifier le projet de loi et s'assurer que les droits des ouvriers de la construction soient respectés.

Un comité de transition est mis sur pied afin de définir un nouveau système de référence de la main-d'œuvre sous l'égide de la Commission de la construction du Québec. La CSN-Construction y participe.

Pour la CSN-Construction, les travailleuses et les travailleurs ne subiront plus cette discrimination qui existe dans plusieurs chantiers et ils pourront adhérer au syndicat de leur choix, même s'ils œuvrent dans un métier dominé actuellement par un local.

Les agents d'affaires qui contrôlent le placement, en raison de leur position de monopole dans certains métiers, ne pourront plus imposer leurs façons de faire aux travailleurs ni aux entrepreneurs. La CSN a longtemps dénoncé cette discrimination qui commence avant même l'embauche, soit au moment des études professionnelles lorsque des étudiants se font dire par des formateurs d'adhérer à certains syndicats pour pouvoir travailler. Comme la référence de la main-d'œuvre sera réalisée par la CCQ, les travailleurs pourront choisir leur syndicat en fonction des principes qu'ils défendent et de leurs actions concrètes pour faire respecter les conditions de travail et les normes de santé et de sécurité du travail.

Enfin ! Les syndicats devront remplir de véritables fonctions syndicales plutôt que d'être une extension des bureaux de ressources humaines des patrons de la construction. Ils ne seront plus en contradiction lorsque viendra le temps de défendre pleinement les travailleuses et les travailleurs en se



MICHEL GIROUX

voyant opposer par les entrepreneurs que le respect des heures supplémentaires et du versement des primes, par exemple, « nuit au placement ».

La CSN-Construction continuera à défendre le droit au travail, la liberté syndicale et le respect des conditions de travail. Elle

participera activement au processus de référence avec la CCQ pour s'assurer que ses membres ne soient pas lésés et que tous les entrepreneurs respectent le droit au travail pour tous et que ne soit plus exercée aucune forme de discrimination basée sur l'appartenance à un syndicat. ■

Le projet de loi 33 en 11 questions

1. Le placement syndical sera-t-il permis ?

Le placement syndical, soit lorsqu'un syndicat oblige un entrepreneur à embaucher des membres qu'il lui réfère, au détriment de ses autres membres et de ceux des autres organisations syndicales, est interdit depuis longtemps. Mais il continue d'être pratiqué sans égard aux conséquences négatives sur les travailleuses et les travailleurs. Il demeure évidemment interdit.

2. Qu'en est-il de la référence de la main-d'œuvre ?

Le projet de loi 33 interdit aux syndicats de référer leurs membres à des entrepreneurs et à ces derniers de communiquer avec les syndicats pour embaucher des travailleurs, sous peine d'amendes sévères. Cependant, il sera possible à un syndicat de référer ses membres à la CCQ, pour un projet de construction précis par exemple, après avoir obtenu une licence de référence. Les entrepreneurs devront communiquer avec la CCQ pour obtenir le nom de travailleurs, s'ils ont besoin de personnel. La CCQ fournira alors une liste unique de travailleurs disponibles à partir de ses propres données et des informations que lui fourniront les syndicats qui détiennent une licence de référence. L'appartenance syndicale des travailleurs ne sera pas inscrite.

3. Les travailleurs pourront-ils se faire embaucher eux-mêmes ?

Oui, comme actuellement dans les métiers généraux, les travailleurs pourront se faire embaucher par des entrepreneurs et ces derniers pourront également conserver leurs propres employés. S'ils ont besoin de plus de personnel, ils communiqueront alors avec la CCQ.

4. Les employeurs seront-ils obligés de communiquer leurs mouvements de main-d'œuvre à la CCQ (embauches et mises à pied) ?

Pour obtenir obligatoirement un numéro d'embauche de la CCQ, les employeurs devront signifier leurs besoins de personnel pour l'ensemble du projet avant qu'il commence. En cours de chantier, ils devront

aussi demander des numéros d'embauche à la CCQ avant d'engager des travailleurs. Lors des mises à pied, les employeurs seront obligés d'en informer la CCQ. L'impact sur le travail clandestin est indéniable.

5. Les travailleurs seront-ils obligés d'accepter les offres d'emploi qui leur sont faites, même celles provenant d'entrepreneurs douteux ?

Le projet de loi 33 oblige les travailleuses et les travailleurs à communiquer leur disponibilité à la CCQ, mais il ne les oblige pas à accepter les offres d'emploi qui leur sont faites.

6. Les entrepreneurs pourront-ils refuser d'embaucher des travailleurs parce qu'ils sont membres d'une organisation syndicale précise ?

La loi interdit aux entrepreneurs de discriminer des travailleurs en raison de leur appartenance syndicale, mais aussi de leur sexe et de leur race, sous peine d'amendes sévères.

7. La priorité régionale sera-t-elle respectée sur les chantiers ?

Le projet de loi 33 ne change pas les conventions collectives à cet égard. La priorité régionale sera toujours respectée dans les secteurs industriel, institutionnel et commercial, ainsi que résidentiel. La mobilité provinciale demeure donc dans le secteur génie civil et voirie, un recul qu'ont accepté la FTQ—Construction et le Conseil provincial — Inter lors de la négociation de 2001.

8. Les cotisations des travailleurs augmenteront-elles pour permettre à la CCQ d'assumer pleinement le mandat de référer de la main-d'œuvre aux entrepreneurs ?

Non. En commission parlementaire, la CSN a demandé à la ministre du Travail d'accorder toutes les ressources nécessaires à la CCQ. La ministre Thériault a par la suite annoncé que le Conseil du trésor accorderait des fonds supplémentaires à la CCQ pour la mise en place du système.

9. Le projet de loi 33 maintient-il le pluralisme syndical ?

La CSN plaide depuis toujours de maintenir la présence des organisations syndicales dans l'industrie de la construction. Le projet de loi reconnaît la présence des cinq organisations qui existent actuellement et la syndicalisation demeure obligatoire.

10. Avec le projet de loi 33, la CCQ est-elle placée sous une tutelle gouvernementale ?

Au contraire, la place de toutes les organisations syndicales sera alors une réalité. Le SQC, qui n'a pas de place au conseil d'administration de la CCQ actuellement, sera présent. La FTQ—Construction et le Conseil provincial, qui ont chacun deux sièges, en auront un. La CSD—Construction et la CSN—Construction gardent leur siège. Les associations patronales détiendront cinq sièges, soit le même nombre que les organisations syndicales pour maintenir le paritarisme. Il n'y aura plus de représentants du gouvernement et quatre personnes qui n'ont aucun lien avec l'industrie de la construction seront nommées par la ministre, conformément à la Loi sur la gouvernance qui est appliquée à tous les organismes publics et péripublics.

11. Le gouvernement mettra-t-il la main sur les fonds de formation ?

Le projet de loi 33 élimine les deux fonds de formation en transférant les sommes cumulées de 180 millions de dollars sous la responsabilité de la CCQ. Fini les dédoublements de structure, l'iniquité dans les décisions et la discrimination dans l'octroi des formations qui ne profitent qu'aux membres de certains syndicats. La CSN a réclamé et obtenu que les sommes provenant des fonds de formation servent exclusivement au perfectionnement des travailleuses et des travailleurs, et que le montant de la cotisation des employeurs ne soit pas soumis à une décision du gouvernement. C'est la CCQ, un organisme paritaire où siègent les organisations syndicales et les associations patronales, que le déterminera.



Vers un vrai syndicalisme dans la construction

Le débat entourant l'adoption du projet de loi 33 visant à éliminer le placement syndical a opposé deux types de syndicalisme. Un syndicalisme qui se substitue aux patrons dans l'embauche des travailleuses et des travailleurs, et un autre qui défend le droit au travail partout, pour tous.

Le placement syndical est loin d'être un droit qui profite à tous les travailleurs. Des droits syndicaux, comme la diminution de la semaine de travail, les vacances, les heures supplémentaires, ça profite à tous les travailleurs. À qui profite le placement syndical? Aux intérêts corporatistes d'un syndicat. S'installe alors une concurrence malsaine entre les syndicats et une lutte pour le contrôle des chantiers, qui engendrent une discrimination bafouant le droit au travail. C'est contre cette négation du droit au travail que s'élève la CSN-Construction, qui plaide pour permettre aux travailleurs de gagner leur vie dignement.

Placer ou défendre ses membres?

Un syndicat qui « place » ses membres sur un chantier est souvent frileux de s'assurer du respect de leurs droits, de crainte de ne plus pouvoir faire de placement syndical. Ça explique pourquoi des patrons continuent de bafouer les conditions de travail en imposant le travail clandestin, les banques d'heures, et que les journées de travail de huit heures n'existent pas dans la construction, contrairement aux autres secteurs.

Dans notre secteur, même si la syndicalisation est obligatoire, les travailleurs ne bénéficient d'aucune sécurité d'emploi sur les chantiers, autre que celle que leur

accorde la priorité régionale. Et encore, elle a été abandonnée dans le secteur génie civil et voirie par les syndicats qui ont négocié en 2001. Ce sont les mêmes qui contrôlent le placement dans certains métiers.

Dans les autres secteurs d'activité au Québec, dès qu'un syndicat se forme, il négocie des clauses d'ancienneté pour s'assurer que ses membres ne soient pas arbitrairement mis à pied, entre autres lorsqu'ils tentent de défendre leurs droits. Le patron ne peut alors se débarrasser d'eux, car il doit respecter un ordre pour les mises à pied et les rappels au travail.

Pourquoi en est-il autrement dans la construction? Parce que des syndicats qui ont le monopole de représentation dans certains métiers veulent continuer de dominer leurs membres en décidant qui, parmi eux, travaillera, sur quel chantier et pour quelle durée. Ces syndicats refusent donc toute clause d'ancienneté et de sécurité d'emploi, car ils perdraient leur pouvoir.

Pour espérer travailler, ces ouvriers ne peuvent donc pas choisir librement leur organisation syndicale. La discrimination basée sur l'appartenance syndicale débute avant même qu'ils accèdent aux chantiers. Dans les écoles de métiers, plusieurs formateurs orientent le choix syndical des futurs travailleurs. « Pour travailler, il faut adhérer à cette organisation », disent-ils. Avec le projet de loi 33, qui élimine le placement syndical, ils bénéficieront d'un véritable choix, car ils ne seront plus contraints d'adhérer à l'organisation qui détient un monopole. Une nouvelle ère, axée sur le respect des conditions de travail et des normes de santé et de sécurité, s'ouvre dans la construction. ■

Une enquête publique, enfin!

De concert avec de très nombreuses organisations de la société civile, la CSN et la CSN-Construction réclamaient depuis plus de deux ans une enquête publique sur la corruption et les liens entre les grandes firmes de construction et d'ingénierie et le financement des partis politiques. Le gouvernement Charest a fini par plier, enfin. Malheureusement, il y a fort à parier que les travaux publics ne débiteront pas avant les prochaines élections.

Pour la CSN, une telle enquête s'imposait. Il y a une nécessité indéniable de tourner les projecteurs vers les voleurs, les bandits et les profiteurs et de blanchir par le fait même la réputation de l'écrasante majorité des travailleuses et des travailleurs, de leurs organisations syndicales et de leurs employeurs qui exécutent leur travail de façon irréprochable. « Nous avons bien l'intention de scruter à la loupe toute l'information qui transpirera de cette commission. Nos membres, et plus particulièrement ceux qui œuvrent dans l'industrie de la construction, attendent depuis plus de deux ans que le gouvernement annonce qu'il s'attaquera à la collusion et à la corruption, car ils veulent que ça change », a réagi le président de la CSN, Louis Roy, à l'annonce de cette commission.

► Il est bien évident que les vrais scandales ne découlent pas des relations de travail. S'il y a un scandale à ce chapitre, il faudrait parler de travail clandestin et de violation des droits à la santé et à la sécurité du travail. Nous le ferons, mais nous savons tous que ce n'est pas ce qui indignent l'opinion publique. Ce sont bien davantage des magouilles qui impliquent les patrons et les élites à tous les paliers de pouvoir. Un ménage s'impose et la CSN le réclame depuis très longtemps, notamment en ce qui a trait au laxisme de la Régie du bâtiment, qui octroie des licences d'entrepreneur à n'importe qui.



Le 27 octobre, en commission parlementaire, la CSN et la CSN-Construction ont présenté leurs attentes et leurs critiques à l'égard du projet de loi 33. La présentation peut être visionnée en ligne au : <http://goo.gl/zld7J>. Sur cette photo, de gauche à droite, Louis-Serge Houle, coordonnateur de la CSN-Construction, Aldo Miguel Paolinelli, président de la CSN-Construction, et Jacques Létourneau, vice-président de la CSN.

En définitive, nous sommes donc interpellés profondément en tant que citoyens. Car nous percevons de plus en plus que nos gouvernements ne travaillent plus dans l'intérêt public, mais qu'ils prennent la voie du clientélisme. Ce sont nos taxes et nos impôts qui sont dilapidés ou mal investis. Ce sont nos infrastructures, nos maisons, nos écoles, nos hôpitaux, nos usines qui sont en cause. Comme travailleuses et travailleurs de l'industrie, nous avons la responsabilité de nous élever contre cette corruption et cette collusion qui minent l'industrie. Ainsi, la CSN et la CSN-Construction collaboreront avec la commission, en toute transparence. Nous n'avons rien à cacher. ■

LA NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Une voix pour tous les travailleurs

Les conventions collectives s'appliquent à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses de la construction ; pourquoi alors ne pourraient-ils pas tous participer à la négociation ? Actuellement, la loi R-20 stipule qu'une ou des organisations syndicales représentant plus de la moitié des syndiqué-es négocient et signent les conventions collectives. Les conditions de travail négociées s'appliquent alors à tout le monde. Il est grandement temps que tous les syndicats participent à la négociation collective.

C'est ce que réclame la CSN-Construction pour permettre une plus grande équité afin que les fruits de la négociation ne bénéficient pas qu'à quelques locaux de métiers qui contrôlent la négociation au détriment des autres. Le projet de loi 33 va dans ce sens en spécifiant que les cinq organisations syndicales doivent convenir d'un protocole avant d'entreprendre la négociation avec les associations d'entrepreneurs. C'est ce qui est survenu lors du renouvellement des conventions collectives en 2010. Le fait nouveau, c'est que si les

syndicats ne s'entendent pas, le ministère du Travail nommera un médiateur-arbitre pour les obliger à travailler ensemble.

Pour qu'une entente de principe intervienne, cependant, trois organisations syndicales représentant plus de la moitié des travailleuses et des travailleurs devront être d'accord.

Pas de rétroactivité des salaires

La CSN-Construction avait, en vain, réclamé que le projet de loi 33 inclue une rétroactivité des salaires, lors d'une entente, et la possibilité d'exercer des moyens de pression autre que la grève générale dans un secteur entier. Le projet de loi demeure muet sur ces questions. Cependant, il permet aux donneurs d'ouvrage (les Hydro-Québec, Rio Tinto, Ultramar, etc.) d'être consultés par les associations patronales. Ces dernières ne sont toutefois pas tenues de considérer leurs opinions ni de leur soumettre les ententes de principe. ■

ARRÊTS DE TRAVAIL FORCÉS

La CSN-Construction veut que ses membres récupèrent leur salaire perdu

La CSN-Construction a vivement dénoncé les hordes de fiers-à-bras qui, sans l'aval des travailleurs, ont vidé les chantiers pour tenter de faire échec au projet de loi 33. Résultat : des milliers de travailleuses et de travailleurs ont perdu des journées de travail et plusieurs d'entre eux ont été victimes d'intimidation, voire de violence.

Au cours des dernières semaines, la CSN a choisi une autre voie. Elle est intervenue à tous les plans pour faire respecter le droit au travail et à la syndicalisation des travailleurs de la construction. Elle a appuyé certains aspects du projet de loi 33 et en

a combattu d'autres. La CSN a réclamé certains ajustements et a obtenu gain de cause, comme en s'assurant que la CCQ bénéficie de ressources supplémentaires pour accomplir ses mandats et que les sommes des fonds de formation ne servent qu'au perfectionnement des travailleurs.

Toutes les possibilités sont actuellement à l'étude pour tenter de récupérer le salaire perdu de ses membres et de faire respecter les conventions collectives. Au cours des prochaines semaines, la CSN-Construction communiquera avec ses membres qui ont été lésés pour leur indiquer la façon de procéder. ■



MICHEL GIROUX

COMBATTRE L'INSÉCURITÉ D'EMPLOI

Ça passe par les conventions !

S'il est vrai que l'industrie de la construction est par définition cyclique et instable, il est complètement faux de prétendre que l'instauration d'un filet de sécurité d'emploi dans l'industrie est impossible. Malgré des progrès considérables réalisés au cours des 40 dernières années en ce qui a trait à nos conditions de travail, force est d'admettre

qu'ils sont minces concernant la sécurité d'emploi et la reconnaissance de l'ancienneté. Un des principaux obstacles au progrès à cet égard : le placement syndical. C'est là une des raisons pour lesquelles la CSN–Construction ne considère pas que le placement syndical soit un acquis pour les travailleuses et les travailleurs de l'industrie.

Pour comprendre la situation actuelle, il faut remonter plus de 40 ans en arrière. Avant l'instauration du régime actuel des négociations nationales, la CSN–Construction avait signé plusieurs conventions collectives, de portée régionale ou par chantier, reconnaissant aux travailleuses et aux travailleurs de véritables droits d'ancienneté. C'était le cas notamment sur la Côte-Nord, au Saguenay–Lac-Saint-Jean, au chantier de Manicouagan-Outardes et même dans la région de Montréal pour certains métiers comme les ferrailleurs et les plâtriers. Ces gains formidables ont été perdus lorsqu'est venu le temps de négocier de nouvelles conventions collectives panquébécoises, parce que plusieurs unions qui exercent un monopole de représentation pour certains métiers s'y opposaient. À des dispositions conventionnées transparentes et objectives, elles préféraient l'arbitraire de leurs agents d'affaires.

La commission Picard-Sexton

C'est ainsi qu'il aura fallu attendre la fin des années 1980 avant d'enregistrer de nouveaux gains à ce chapitre. À cette époque, la CSN–Construction et la FTQ–Construction font alliance autour de deux priorités : assurer une sécurité de revenu pour les ouvriers en chômage et introduire un mécanisme d'ancienneté. Nous avons réalisé des gains dans ces deux cas, dont nous pouvons être fiers. Cette négociation a d'ailleurs pavé la voie à la création des fonds de formation de l'industrie, qui sont une véritable réussite collective. Toutefois, nous aurions pu aller beaucoup plus loin sur la sécurité d'emploi considérant le rapport de force que nous pouvions déployer.

L'entente négociée en 1989 est toujours dans les conventions collectives aujourd'hui. Ce sont les dispositions qui régissent le rappel au travail chez un même entrepreneur suivant une mise à pied qui constituent une forme, minimale, d'ancienneté. À l'époque, la CSN et la FTQ avaient réussi à amener les employeurs à considérer sérieusement cette voie pour stabiliser la main-d'œuvre dans l'industrie et à assurer aux travailleuses et aux travailleurs un accès plus juste et transparent aux chantiers. Mais le blocage vint de certains locaux de la FTQ et de l'Inter, qui préférèrent défendre leur placement syndical, incompatible avec de telles balises objectives. En 2011, les membres de ces locaux sont effectivement toujours nommément exclus des dispositions des conventions collectives à cet égard.



► **L'ancienneté :
pour le respect de nos droits**

Pour la CSN–Construction, il est clair qu'il n'y a pas de raison pour que des principes comme l'ancienneté et la sécurité d'emploi ne soient pas beaucoup mieux défendus dans nos conventions collectives, et ce, sans nier les particularités de l'industrie. C'est bien là que résident les intérêts collectifs des travailleurs de la construction pour le respect de tous leurs droits.

Dans l'effervescence actuelle des chantiers, dans cette industrie en plein boom depuis 10 ans, une période de vaches grasses exceptionnelle, on oublie que nous ne serons pas éternellement 155 000 à œuvrer dans la construction, comme c'est le cas actuellement. Le ralentissement est inévitable. C'est maintenant, en pleine pénurie de main-d'œuvre, que nous devons renforcer la priorité régionale d'embauche. C'est le moment de décider si les emplois disponibles devraient être octroyés en priorité à celles et à ceux qui sont au chômage. C'est le moment de déterminer, objectivement, comment les femmes, les Autochtones, les travailleurs âgés, les nouveaux arrivants, ou encore celles et ceux qui se remettent d'un accident de travail auront un accès égal à tous au travail. C'est le moment de décider comment nous devons encadrer l'embauche par les employeurs et de quelle façon nous entendons faire respecter nos droits.

La fin du placement syndical annonce le début de ce vaste débat démocratique entre les travailleuses et les travailleurs de l'industrie. La CSN–Construction ne présumera pas du résultat de ces discussions, mais elle mettra toutes ses ressources et ses énergies dans la balance pour que ses membres atteignent leurs objectifs de négociation, quels qu'ils soient.

C'est de cette manière que l'action syndicale de la CSN a permis de civiliser grandement l'industrie. Qu'il s'agisse de la reconnaissance du droit à des vacances l'été, de l'emploi régional, de la sécurité du revenu, de droits de rappel, de l'accès à une formation continue, d'un régime de retraite moderne, de mesures particulières de santé et de sécurité, du maintien des certificats de compétence, de la victoire des paies de vacances vs l'assurance-emploi ou encore de la véritable reconnaissance pour les arpentiers, chaque fois, au début, les sceptiques ont prétendu que la CSN–Construction n'y arriverait pas. Et pourtant... ■

UN EXEMPLE ÉLOQUENT

La faillite du placement syndical dans l'hôtellerie

Dans le secteur de l'hôtellerie, le placement syndical était une pratique courante à la fin des années 1970, particulièrement dans les salles à manger et les services de banquet où les besoins de main-d'œuvre sont souvent précaires et ponctuels. Les travailleuses et les travailleurs d'un hôtel ne pouvaient pas avoir accès à ce travail supplémentaire, payant, qui était réservé à un groupe de salarié-es qui s'inscrivaient sur une liste gérée exclusivement par l'union internationale, le Local 31, affiliée à la FTQ, selon des critères tenus parfaitement secrets. C'est le syndicat qui choisissait qui travaillait où, et cela, toujours au détriment de salarié-es de l'interne sans égard à leur ancienneté. Cette pratique faisait bien l'affaire des patrons...

Les salarié-es réguliers des hôtels mont-réalaïs, pour leur part, étaient rémunérés au salaire minimum et leurs conventions collectives étaient aussi minimales. Ils ne participaient pas aux négociations collectives. Il n'y avait aucune démocratie syndicale. Les pratiques de l'union étaient si problématiques que la FTQ a fini par l'expulser de ses rangs quelques années après l'arrivée de la CSN dans ce secteur.

À l'époque, la venue de la CSN dans l'hôtellerie a suscité une vaste campagne de peur et de désinformation de la part de l'union internationale qui, de concert avec les patrons, a tout fait pour empêcher les salarié-es de se joindre à la CSN. Finalement, en quelques années, les salarié-es

ont déserté massivement le Local 31 de la FTQ, pour adhérer à la CSN.

Un des premiers gestes posés par les nouveaux syndicats CSN fut de se débarrasser du placement syndical pour introduire dans les conventions collectives des règles claires d'embauche et de priorité pour le travail aux banquets ainsi que des règles d'ancienneté. Il est à noter que ce virage s'est effectué dans le respect des droits des salarié-es extérieurs qui effectuaient le travail auparavant. Du jour au lendemain, les salarié-es avaient maintenant des droits édictés en toute transparence : leur place sur la liste ne dépendait plus de leur capacité de payer un montant arbitraire aux agents d'affaires pour conserver leur rang.

Quant aux conditions de travail, elles ont grandement progressé dans cette nouvelle philosophie syndicale. Trente ans de négociations coordonnées plus tard, les salarié-es de l'hôtellerie sont aujourd'hui considérés comme de véritables professionnel-les et leurs conditions de travail le reflètent. Tout ce travail repose sur les valeurs de démocratie et de combativité que la CSN a amené avec elle en investissant ce secteur économique.

Dans la construction comme dans l'hôtellerie, le placement syndical est plus un moyen de contrôle sur les membres d'un syndicat qu'un moyen de les défendre contre l'arbitraire. Il est même une source de discrimination basée sur l'appartenance syndicale, comme on le constate sur certains chantiers et dans plusieurs métiers. ■



**Vous cherchez
du travail ?**

**N'oubliez pas de vous enregistrer
à la CCQ et à la CSN–Construction
en appelant au : 1 888 598-2044**

**La CSN sur les médias sociaux • Facebook : www.facebook.com/lacsn
• Twitter : www.twitter.com/lacsn • Vidéo : www.vimeo.com/lacsn**



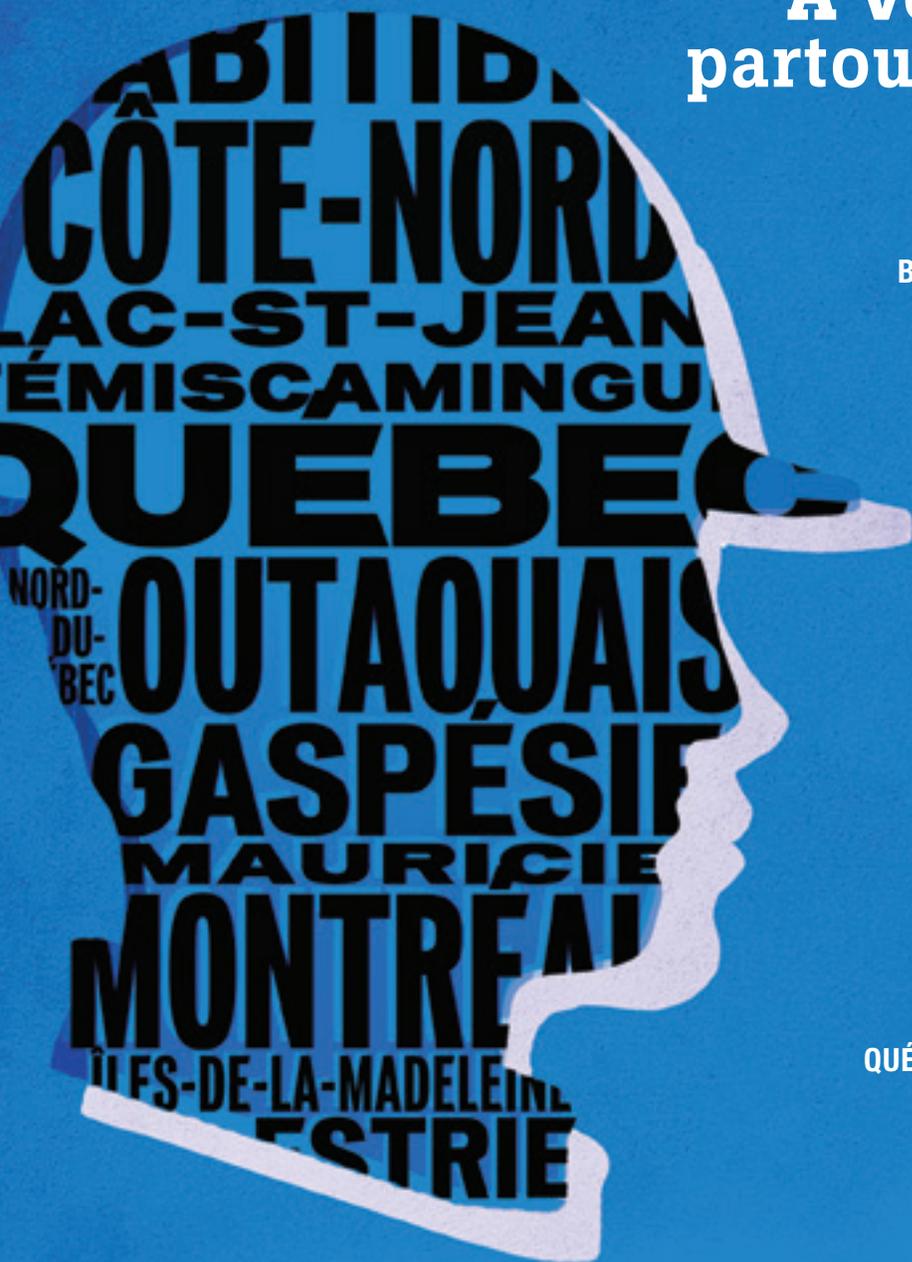
RÉMUNÉRATION ET TRAVAIL

Une formation profitable

Les 26 et 27 novembre, plus de 55 militants de la CSN–Construction provenant de partout au Québec ont participé à une formation sociopolitique sur la rémunération et le travail. Rôle des patrons, convention collective, droits des travailleuses et des travailleurs, services publics et programmes sociaux, de même que tout ce qui n'apparaît pas sur les salaires en raison de la corruption, de la collusion et du travail clandestin dans l'industrie de la construction ont été abordés par les participants. La formation était donnée par l'Institut de recherche et d'information socio-économiques, un institut sans but lucratif et progressiste. Les militants syndicaux ont également échangé sur le projet de loi 33 et le rôle majeur qu'ont joué la CSN et la CSN–Construction dans le processus conduisant à son adoption. ■



À votre service partout au Québec



ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

1 800 463-1312

BAS-SAINT-LAURENT-GASPÉSIE

1 800 463-2762

CÔTE-NORD

1 800 561-9824

ESTRIE

1 800 463-3629

ÎLES-DE-LA-MADELEINE

418 986-3353

LANAUDIÈRE

1 855 759-6083

LAURENTIDES

1 855 759-6083

MAURICIE-BOIS-FRANCS

1 800 667-7572

MONTÉRÉGIE

1 855 261-0109

MONTRÉAL

514 598-2421

OUTAOUAIS

1 800 463-1312

QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES

1 800 363-6331

SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

1 800 561-9824

www.csnconstruction.qc.ca

Pour vous rendre disponible à l'emploi,
un seul numéro de téléphone partout au Québec :

1 888 598-2044

LE BÂTISSEUR

Publié par la CSN-Construction
Décembre 2011

Production

Service des communications
de la CSN

Rédaction

Louis-Serge Houle, Jean-Pierre
Larche, Jessica Nadeau, Aldo Miguel
Paolinelli

Photographies

Clément Allard, Alain
Décarie, Michel Giroux,
contributions militantes

Conception graphique

Philippe Brochard

Illustration

Alain Reno

Impression

Gibraltar

Distribution

Distribution-CSN

Tirage

25 000 exemplaires
P.P. 40064900



**CSN
CONSTRUCTION**

2100, boulevard De Maisonneuve Est
Montréal (Québec) H2K 4S1

Téléphone

514 598-2044

Courriel

sec-montreal@csnconstruction.qc.ca